

УДК 331.1.5(477)
ББК 65.24(4Укр)
Р64

Автори:

Близнюк В.В. (1.1;1.3;1.4;3.3;5.5), Петрова І.Л. (вступ, 1.2; розділ 2 (2.1; 2.2, 2.3; 2.4; 3.1; 5.3)), Гук Л.П. (1.2;3.2), Галустьян Ю.М. (1.4;4.3), Юрик Я.І. (3.3;3.4), Жовнір С.М. (3.5), Куліков Г.Т. (4.1), Монастирська Г.В. (1.2;4.2), Гречан А.П. (5.1), Колос І.В. (5.1), Лавриненко Л.М. (5.2), Біліченко С.П. (5.2), Кагляк О.В. (5.3), Перегудова Т.В. (5.4).

Рецензенти:

д-р екон. наук Дмитренко Г.А. (Університет менеджменту освіти НАПН України – Київ)
д-р екон. наук Ємельяненко В.Г. (Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана – Київ)
д-р екон. наук Лісогор Л.С. (Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України – Київ)

Затверджено до друку Вченою радою ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»(протокол № 110 від 11 листопада 2014р.)

P64

Розвиток соціально-трудової сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с. : 58 табл., 51 рис.

ISBN 978-966-02-7901-8

У роботі виявлено інституційні пастки становлення соціально-трудової сфери українського суспільства, обґрунтовано засади їхнього подолання, визначено вектори зміни соціально-трудових відносин на ринку праці за умов становлення економіки знань. Здійснено аналіз суперечливих тенденцій функціонування ринку праці (взаємодії його формальної та неформальної, традиційної та інноваційної, гнучкої та жорсткої складових, внутрішньої та зовнішньої мобільності). Авторами вперше дано оцінку жорсткості захисту зайнятості в Україні у світлі міжнародних порівнянь, розроблено напрями необхідних інституційних перетворень. Висвітлено роль заробітної плати як регулятора ринку праці, гостроту її диференціації в Україні, визначено невідкладні кроки з удосконалення системи оплати праці, зокрема у бюджетному секторі. Обґрунтовано пріоритетні напрями реформування освітньої підсистеми соціально-трудової сфери. Важливими компонентами дослідження стали питання подолання втрат, викликаних недосконалістю системи охорони здоров'я, підвищення якості життя.

Для науковців, органів державної та виконавчої влади, викладачів, аспірантів та студентів економічних спеціальностей, а також усіх, кого цікавлять проблеми розвитку соціально-трудової сфери в Україні.

УДК 331.1.5(477)
ББК 65.24(4Укр)

ISBN 978-966-02-7901-8

© Національна академія наук України, 2016
© ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», 2016

забезпечує свій динамічний духовний, науково-технологічний та соціально-економічний поступ.

Разом із тим перетворення продуктів творчої праці на інновації потребує удосконалення методів і шляхів комерціалізації інноваційної діяльності. Значну роль у цьому процесі відіграють маркетингові стратегії просування нових продуктів та послуг на ринок, підготовка споживачів до сприйняття нових товарів. За таких обставин здійснення повного циклу інноваційної діяльності потребує об'єднання зусиль усіх учасників процесу – від висунення та розробки ідеї до кінцевого споживання інноваційного продукту.

Трансформація змісту та характеру праці, піднесення ролі творчого фактора інноваційної діяльності обумовлюють необхідність зміни підходів до управління нею. Стає зрозумілим, що пошуковий характер інноваційної діяльності абсолютно несумісний з адміністративно-бюрократичними методами та авторитарним стилем управління. Творча праця потребує широкого простору для самовиявлення, розвитку механізмів горизонтальної координації дій, співпраці та обміну досвідом виконавців різноманітних сфер діяльності. Вона спирається на нові стимули, у тому числі нематеріального характеру, серед яких пріоритетною є можливість постійного розвитку та саморозвитку, а також уважне ставлення керівників організацій та суспільства загалом до своєчасного впровадження результатів діяльності у виробництво. Збереження та розвиток потенціалу творчої праці має розглядатися як стратегічний пріоритет на мікро- та макрорівні національної економіки.

2.2. Розвиток інноваційних форм зайнятості та модифікація соціально-трудових відносин

Технологічні зрушення, пришвидшення темпів економічних та соціальних змін, зростання ролі творчої діяльності, посилення гнучкості ринку праці зумовлюють необхідність трансформації змісту і форм організації праці, переходу від традиційних форм зайнятості до інноваційних. В українській економіці інноваційна зайнятість ще не посіла ключові позиції, проте її становлення помітно впливає на створення нових продуктів, підвищення продуктивності праці, модифікацію соціально-трудових відносин.

У зарубіжній та вітчизняній спеціальній літературі проявлено інтерес до цієї тематики. Проведено плідні дослідження з питань постіндустріальної, інформаційної економіки (Д.Белл, Дж.Гелбрейт, П.Друкер, В.Іноземцев, Е.Тоффлер), інтелектуальної праці (А.Колот, М.Семикіна), інноваційного

розвитку (В.Геєць, Л.Федулова, О.Бутнік-Сіверський). Однак залишаються невирішеними понятійні аспекти та особливості регулювання інноваційної зайнятості. Різноманітність форм інноваційної зайнятості, їх багатокритеріальна природа потребують теоретичного осмислення і систематизації. Виявлення специфіки формування та розвитку широкої варіації цього виду зайнятості може слугувати підґрунтям для розроблення диференційованих заходів з її регулювання.

За умов інтенсивного поширення інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та становлення економіки знань утворюється новий тип суспільних відносин, виникають нові форми взаємодії на ринку праці, з'являються інноваційні види зайнятості. Інноваційна зайнятість характеризується такими ознаками, як інтелектуалізація та інформатизація праці, підвищення освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили, «оновлення» професій і компетенцій; динамічна секторальна, галузева та внутрішньогалузева реструктуризація зайнятих, розвиток самозайнятості нового типу, зростання зайнятості у сфері середнього та малого бізнесу, посилення гнучкості ринку праці, модифікація соціально-трудова відносин.

Проникнення інформаційно-комунікаційних технологій у різні види економічної діяльності обумовлює значні зміни у структурі зайнятості як у традиційних, так і у нових сферах економіки. В індустріальній зайнятості виокремлюються гнучкі форми, пов'язані з новими підходами до організації праці, використання робочого часу та дизайну робочих місць. Крім того, виникають інформаційні гнучкі форми зайнятості, які відображають зайнятість у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, що пов'язана зі створенням, збереженням, передачею, обробкою та управлінням інформацією. Згідно з міжнародними підходами, ця форма зайнятості охоплює:

- ІТ-зайнятих безпосередньо в ІТ-сфері;
- ІТ-компетентних, що використовують інформаційно-комунікаційні технології для створення нового продукту у всіх видах економічної діяльності.

В обох випадках інноваційна зайнятість здійснюється у процесах, що супроводжують створення інновацій, на всіх стадіях інноваційного циклу, включаючи не тільки технологічні, але й організаційно-управлінські, та маркетингові процеси. Неодмінною умовою інноваційної зайнятості є використання інформаційно-комунікаційних технологій у тих процесах, які пов'язані зі створенням чи використанням інновацій. Тому, на нашу думку, інноваційна зайнятість – це зайнятість висококваліфікованих фахівців, діяльність яких

пов'язана зі створенням та впровадженням інновацій на основі використання ІКТ.

При цьому інноваційна зайнятість може бути організована як у стандартній, так і в нестандартній формах. Нестандартна зайнятість передбачає відхилення від законодавчих умов трудового договору щодо тривалості робочого часу та організації робочого місця. З поширенням інноваційної моделі розвитку застосування стандартної зайнятості зменшується. На думку американського соціолога А.Каллеберга, стандартна організація ієрархічних трудових відносин є швидше історичною аномалією, тоді як різноманітні форми нестандартної зайнятості – загальним правилом. У доіндустріальному, неіндустріальному і постіндустріальному типах економіки поняття «стандартна зайнятість» неприйнятна⁶¹. Р.М.Кантер дослідила, як під впливом еволюційних змін у соціально-трудовій сфері змінюються традиційні погляди на кар'єру як послідовне просування службовими сходами і системи довічної зайнятості змінюються комплексами альтернативних договорів про працевлаштування, жоден з яких повної і постійної зайнятості не передбачає⁶².

Таким чином, структура інноваційної зайнятості є новою⁶³. Залежно від ступеня залучення зайнятих в інноваційні процеси вона містить ІТ-зайнятість та ІКТ-зайнятість у різноманітних інноваційних процесах. З позицій організаційних форм інноваційна зайнятість може бути стандартною і нестандартною. Нарешті з точки зору способу регулювання інноваційна зайнятість існує у вигляді формальної та неформальної. Отже, комбінуючи ці три класифікаційні критерії, можна отримати таку структурну схему інноваційної зайнятості (рис.2.2).

Використання інноваційних форм зайнятості розширює можливості працівників реалізувати головний принцип зайнятості в ринковій економіці – виключне право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці. В умовах економічної кризи, тобто скорочення сукупного попиту, гнучкі форми зайнятості допомагають підприємцям маневрувати кількістю та якістю ро-

⁶¹ Kalleberg A. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*. – Department of Sociology University of North Carolina at Chapel Hill, 2000. – Vol. 26. – P. 342.

⁶² Kanter Rosabeth Moss. Innovation: the classic traps // *Harvard Business Review on Inspiring and Executing Innovation*. – 14 June 2011. – Harvard Business Press. – P. 149–181.

⁶³ Петрова І.Л. Змістовні та структурні аспекти інноваційної зайнятості // *Вісник Прикарпатського ун-ту. Серія Економіка*. – 2015. – Вип. 11. – С. 172–176.

бочої сили згідно з економічною ситуацією, що склалася, не створюючи соціальної напруженості при звільненні працівників.

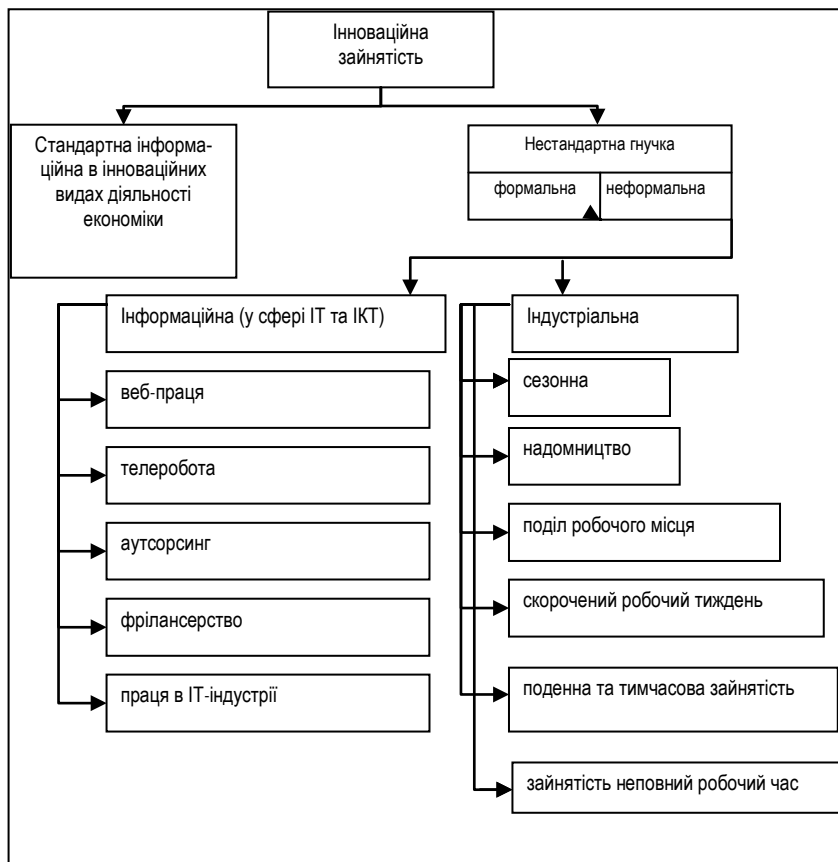


Рис. 2.2. Структура інноваційної зайнятості

Джерело: узагальнено автором.

Типовою формою інноваційної нестандартної зайнятості є фріланс. Дослідження ринку фрілансерів показали, що українські фахівці досить затребувані на світовому ринку. В 2012 р. Україна зайняла 4-те місце серед усіх країн світу за рівнем доходу фрілансерів, поступившись тільки Індії, США та Пакистану. Середня ставка погодинної оплати для українських фахівців, зареєстрованих на майданчику, дорівнювала 16 дол., але робота ІТ-фахівців з України оцінюється в середньому в 22 дол./год.

За 2012 р. українські фрілансери виконали замовлень на 34 млн дол. (табл. 2.1)⁶⁴. Найбільше замовлень українські фрілансери виконували в ІТ-сфері та дизайні: на 32 млн дол. і 2 млн дол. відповідно.

Таблиця 2.1

Рейтинг ТОП-10 країн за рівнем доходу фрілансерів у 2012 р.

№	Країна	Сума реалізованих контрактів, млн дол.	Кількість фрілансерів, тис. осіб	Середня ставка за годину, дол.
1	Індія	150,9	283,6	15
2	США	150,2	629,9	28
3	Пакистан	35,5	99,8	14
4	Україна	34,2	11,4	16
5	Канада	17,1	47,9	29
6	Велика Британія	16,1	69,3	26
7	Румунія	13,7	14,7	16
8	Росія	13,3	10,7	20
9	Китай	5,8	15,2	21
10	Філіппіни	5,8	76	9

Джерело: за даними сайту FORFUN.ORG.UA: [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.forfun.org.ua/?p=4087>

За результатами дослідження фріланс-біржі Elance, у 2013 р. Україна вийшла на третє місце (після США та Індії) серед країн із найбільш високооплачуваними фрілансерами. Четвертою країною у рейтингу є Пакистан, за ним – Британія, Росія та Канада. Рівень гонорарів фрілансерів за рік виріс на 50%. За минулі шість років українські працівники отримали 52 млн дол., у Росії цей показник ставить 20 млн дол., а в США – 235 млн дол. На сьогодні на платформі Elance.com зареєстровано понад 15000 українських фрілансерів, з яких майже 10 тис. – фахівці ІТ-технологій. Таким чином, Україна займає 9 і 12 місце у світі за кількістю доступних ІТ-фахівців і дизайнерів-мультимедійників відповідно.

Нові роль і місце людини у виробництві ведуть до кількісних та якісних зрушень у професійно-кваліфікаційному складі робочої сили, трансформації соціальної структури суспільства. Традиційний для індустріального суспільства поділ персоналу на «білі» та «сині комірці» у сфері роботи з інформацією втрачає свою актуальність. Зміни структури зайнятості виявляються, у першу чергу, в значному скороченні «синіх комірців», або робітників традиційних індустріальних професій, з іншого – у масовому збільшенні

⁶⁴ Українські фрілансери заробляють за кордоном по \$16 на годину [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.forfun.org.ua/?p=4087>

чисельності «білих комірців» (knowledge-worker), кваліфікованих працівників, безпосередньо не зайнятих фізичною працею. За оцінками експертів, сьогодні у США майже 2/3 «білих комірців» (70% усіх зайнятих працівників) охоплені інтелектуальною працею інноваційної спрямованості. Вони відрізняються вищим рівнем освіти, соціальною мобільністю, особливою роллю в управлінні виробництвом та прийнятті рішень технологічного характеру. Наступною стратою у «кольоровій» класифікації зайнятих стали «золоті комірці», до яких належать учені, вищі керівники транснаціональних компаній, успішні представники бізнесових кіл, зайняті переважно у сфері високих технологій. Якщо у 2000 р. «золотих комірців» у світі нараховувалося близько 20 млн осіб, 40% з яких були американцями, то у 2010 р. їх чисельність орієнтовно подвоїлася⁶⁵.

Іншим фактором розвитку інноваційної зайнятості є інформатизація праці. Під її впливом виникає нова категорія зайнятих – «віртуальні комірці», що охоплює фахівців, які забезпечують розробку, впровадження і функціонування інформаційних продуктів. Їхня чисельність неухильно збільшується. «Віртуальні комірці» проникають у «неінформаційні» сектори економіки. Однією з сфер їхньої діяльності є робота за межами офісу, телеробота тощо. Головна особливість телероботи – виконання різноманітних операцій людиною, яка перебуває віддалено від того місця, де акумулюються результати за допомогою телекомунікацій, комп'ютерів, інтернет-технологій. Між роботодавцями і працівниками встановлюються віртуальні «дистанційні економічні стосунки». Практика економічно розвинених країн показала, що дистанційна зайнятість збільшує гнучкість режиму виконання працівником своїх функцій, оскільки він може оптимізувати співвідношення робочого часу і часу, що витрачається на поїздки на роботу⁶⁶. Віддалена зайнятість з використанням новітніх технологій у різних країнах має різні назви: у США поширений термін телеком'ютинг (telecommuting job), у Європі – телеробота (telework). Передові технології надають можливість працювати за межами офісу. За даними дослідження, презентованого у квітні 2013 р. компанією «uSamp», 65% компаній дозволяють своїм співробітникам працювати віддалено⁶⁷. Телеробота здатна забез-

⁶⁵ Революция «золотых воротничков» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.litrossia.ru/2007/05/01160.html>

⁶⁶ Ємельяненко Л.М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні // Український соціум. – 2015. – № 1. – С. 82–91.

⁶⁷ New Study with Business Professionals Reveals 65 Percent of Companies Allow Working Remotely [Електронний ресурс]. – № 11. – С. 3–12. – Режим доступу :

печити людям, що проживають на територіях з високим безробіттям, доступ до можливостей для роботи, що виникає в будь-якій країні світу. Крім того, він може стати свого роду панацеєю для людини, стан здоров'я якої не дає змогу залишати свій будинок. Інформаційні технології роблять телепрацівника постійно «підключеним» до всіх процесів на його підприємстві. Будь-коли, у будь-якому місці він може користуватися ресурсами компанії, спілкуватися з керівниками та колегами.

Глобальне поширення комп'ютерних технологій висуває нові вимоги до організації та управління інтелектуальною діяльністю: щодо захисту інтелектуальної власності, авторського права, приватного життя, персональних даних; стосовно перешкоджання формуванню «медіамонополій» (встановлення контролю за комунікаціями в конкретній мережі єдиного «власника»).

Інноваційний розвиток стає потужним фактором дії загального закону зміни праці. Докорінні зміни в поділі праці, властиві переворотам у техніці і технології, зумовлюють необхідність систематичного переміщення працівників з однієї галузі й виду виробництва в іншу, зміну трудових функцій. Під впливом високих технологій виникають та поширюються більш складні професії, що потребують нових компетенцій. Зростає потреба у спеціалістах, які обслуговують складну техніку (наприклад, сканери в лікарнях чи волоконну оптику), здатні відновлювати ресурси (у тому числі людські), ремонтувати апаратуру для розпізнавання голосу, а також у дизайнерах, підводних археологах, архітекторах космічних лабораторій, програмістах безпосереднього супутникового зв'язку, розробниках відеонавчання та консультантах з проведення телеконференцій.

Технічний базис сучасного виробництва забезпечує ефективне функціонування як великих і невеликих господарських об'єднань, так і величезної кількості малих і середніх підприємств, які діють на національному та інтернаціональному рівнях. Існування великих багатогалузевих комплексів стає можливим завдяки застосуванню високопродуктивних гнучких технологічних систем, які дають змогу виготовляти широку номенклатуру виробів. Створюються інноваційні засоби управління цими об'єднаннями: телекомунікаційні мережі, швидкодіючі системи контролю і обробки інформації, надійні транспортні засоби. Кооперація праці в межах таких об'єднань дедалі частіше стає міжнародною.

З іншого боку, у сфері інноваційної зайнятості поширюються малі організаційні форми. Проривні інновації, що змінюють світ, створюються здебільшого у малих за розмірами лабораторіях і випробовуються у невеликих венчурних підприємствах.

Крім техніко-організаційних, пов'язаних зможливостями використання передової техніки та технології, найсучасніших продуктів ІТ-індустрії, факторами розвитку інноваційної зайнятості є економічні та соціокультурні. Економічні фактори є комплексом інвестиційних, кредитних, податкових, цінових важелів, сукупно спрямованих на стимулювання інноваційної діяльності в суспільстві. Соціокультурні безпосередньо віддзеркалюють відповідність соціально-трудої сфери завданням інноваційного розвитку. Вони передбачають передусім високий рівень освіти і загальної культури населення, розвиненість інноваційної інфраструктури, правове забезпечення інституту інноваційної зайнятості. На жаль, на цьому етапі дія більшості факторів гальмується.

Розвиток інноваційної зайнятості можливий за умов імплементації інноваційної моделі розвитку. Проте її формування в Україні відбувається украй уповільнено та суперечливо. У структурі продукції промисловості понад 80% не відповідає сучасному науково-технічному рівню; частка наукомісткої продукції, за оцінкою експертів, становить 0,1%, що на порядок нижче, ніж у Росії, Польщі і Китаї. Вітчизняному бізнесу загалом властива низька інноваційна активність. Більш того, аналіз стану та динаміки інноваційного розвитку України переконує, що сумною ознакою останніх років стало сповільнення інноваційної діяльності. Понад 80% вітчизняних промислових підприємств взагалі не займаються інноваційною діяльністю. Якщо за період 2012–2013рр. чисельність зайнятих у сфері інформації та телекомунікації зросла з 310,2 до 312,2 тис. осіб, то у сфері професійної, наукової та технічної діяльності, навпаки, зменшилась: з 539,4 до 527,4 тис. осіб. Зазначені тенденції становлення інноваційної сфери в Україні відбиваються на її рейтингу серед інших країн світу за базовими економічними показниками. Згідно з даними щорічної доповіді щодо глобальної конкурентоспроможності країн за 2013–2014 рр. (The Global Competitiveness Report 2013–2014), Україна за останній рік втратила 11 позицій і залишається у другій частині рейтингу, що охоплює 144 країни, та займає 84 позицію⁶⁸.

⁶⁸ The Global Competitiveness Report 2013–2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www3.weforum.org>

Недостатня інноваційна активність значною мірою пояснюється низькими витратами на фінансування наукових досліджень і розробок. За цим показником Україна істотно відстає від більшості європейських держав.

За даними Євростату, у 2012 р. середній рівень обсягу витрат на наукові дослідження та розробки країн ЄС-27 у ВВП становив 2,06%. Більшою частка витрат на дослідження та розробки була у Фінляндії – 3,55%, Швеції – 3,41%, Данії – 2,99%, Німеччині – 2,92%, Австрії – 2,84%, Словенії – 2,80%, Франції – 2,26%, Бельгії – 2,24%, Естонії – 2,18% та Нідерландах – 2,16%; найменшою – у Румунії, Кіпрі, Болгарії, Латвії (від 0,42 до 0,66%). В Україні питома вага загального обсягу наукових та науково-технічних робіт у ВВП у 2013 р. становила 0,81%⁶⁹.

Проблема недостатніх внутрішніх інвестицій поглиблюється незначним припливом іноземних, що пояснюється несприятливим інвестиційним кліматом у країні. Інвестиційна привабливість України залишається низькою, а інвестиційний клімат ризикованим. Занепокоєння у інвесторів викликають три ключові сфери: прозорість ведення бізнесу, політична стабільність, а також взаємодія з державними органами. Оцінка Індексу інвестиційної привабливості України (2013 р.), яка проводиться Європейською бізнес-асоціацією за підтримки дослідної компанії InMind, виявила низку негативних явищ, які найбільшою мірою блокують приплив інвестицій: корупцію, недосконале правове середовище, непрозорість судової системи, технічні бар'єри в процесі митного оформлення, проблеми під час отримання банківських кредитів і позик.

Разом із тим в Україні є значні переваги для іноземних інвесторів: багаті природні ресурси, розвинена телекомунікаційна інфраструктура, нові ринки, висока кваліфікація кадрів, нижчі ціни на трудові послуги. Завдяки цьому за умов збільшення інвестицій в інноваційний сектор економіки українські працівники можуть здійснювати інноваційну діяльність на вітчизняному та світовому ринках.

Ситуація на ринку інновацій безпосередньо впливає на формування ринку інноваційної праці, визначаючи, на жаль, негативні тенденції його розвитку. Серед них ми виокремили такі:

- відсутність цілеспрямованої підготовки працівників інноваційного типу;
- обмеженість та незадоволеність попиту на інноваційних працівників з боку роботодавців;

⁶⁹ Наукова та інноваційна діяльність в Україні : стат. зб. / Державна служба статистики України. – К., 2014. – С. 81.

- слабкість регуляторних механізмів у сегменті інноваційної праці;
- нерозвиненість інфраструктури ринку інноваційної праці;
- залежність попиту на ринку інноваційної праці від слабого попиту на ринку інновацій⁷⁰.

Удосконалення механізму регулювання державної політики зайнятості передбачає зростання продуктивної зайнятості, поширення інноваційних типів зайнятості; забезпечення працівника умовами гідної праці для максимально можливої реалізації та віддачі; скорочення обсягів неформальної зайнятості та непродуктивних витрат робочого часу; збереження потенціалу людських ресурсів; забезпечення соціального захисту працівників; розвиток конкуренції на ринку праці; створення нових висококваліфікованих робочих місць; навчання і підвищення кваліфікації незайнятих; збалансування попиту і пропозиції на ринку праці.

Для впровадження інноваційної моделі розвитку необхідно об'єднати науку, освіту і промислове виробництво. Важливу роль у цьому процесі повинні зіграти вищі навчальні заклади. На наш погляд, інтернаціоналізація трудових процесів потребує формування світових стандартів підготовки фахівців, оцінювання рівня їх компетентності, якісних імперативів праці та випуску продукції, побудови бізнес-процесів.

Вища освіта як фактор розвитку інноваційної зайнятості має забезпечити здійснення інноваційного циклу від стадії фундаментальних досліджень до випуску і реалізації наукомісткої продукції та технологій, формувати та удосконалювати інноваційну інфраструктуру, здійснювати підготовку, пере-підготовку та підвищення кваліфікації фахівців інноваційної сфери.

Інноваційна складова діяльності сучасних вишів вимагає як організаційних, так і інституційних перетворень. Ці перетворення, на наш погляд, повинні здійснюватися за такими напрямками, як:

- асоціація вищих навчальних закладів з технологічними і науковими парками, інноваційно-технологічними центрами, інноваційно-промисловими комплексами, регіональними кластерами для вирішення актуальних проблем розвитку національної економіки;
- участь фахівців вищих навчальних закладів у діяльності державних центрів науки і високих технологій для забезпечення пріоритетного розвитку високотехнологічних галузей реального сектора економіки;

⁷⁰ Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–7.

- залучення державних та приватних дослідницьких університетів до цілеспрямованої підготовки кадрів у сфері інноваційної діяльності.

Безпосередніми об'єктами державної політики сприяння інноваційній за-
нятості в Україні як чинника інноваційного розвитку, зокрема, мають бути:

- структурні зрушення в економіці України, які передбачають перепрофілювання багатьох підприємств, формування нових коопераційних зв'язків, що забезпечують можливість інноваційного розвитку;

- стимулювання створення нової інноваційної інфраструктури: розвитку інноваційних центрів, кластерів наукомістких та високотехнологічних галузей; бізнес-інкубаторів, технополісів, технопарків (на базі університетів, наукових лабораторій, інноваційних підприємств); консорціумів промислових компаній, освітніх установ і наукових лабораторій;

- сприяння розвитку підприємницької діяльності в науково-технічній та інноваційній сферах, зокрема венчурного підприємництва, запровадження податкових стимулів до інвестицій у самозайнятість;

- підтримка гнучких форм інноваційної зайнятості;

- запровадження інноваційних освітніх програм для підготовки і перепідготовки фахівців, управлінців з функціонування інноваційних мережевих структур; у сфері інноваційного менеджменту, стратегічного планування, управління персоналом, маркетингу тощо;

- стимулювання індивідуальних інвестицій у людський капітал, зокрема, вирахування з бази оподаткування особистих витрат на заходи з охорони та зміцнення здоров'я, освіти для себе та членів сім'ї, виплат до фондів пенсійного та медичного страхування;

- регулювання пропозиції робочої сили на ринку праці шляхом забезпечення сучасної професійної підготовки та підвищення якості робочої сили відповідно до структурних змін, які відбуваються в економіці;

- підвищення рівня та якості освіти населення для всіх його вікових груп, удосконалення професійної підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації та навчання впродовж життя, популяризація новітніх знань у науковій та науково-технологічній сферах;

- створення сприятливих умов для вітчизняного та іноземного інвестування в пріоритетні наукомісті галузі (зниження бази оподаткування, податкові кредити, зниження ставок податків; державні замовлення; пільгове кредитування; пільгова митна політика; статус ВЕЗ; позики, дотації, субсидії; цільове фінансування досліджень);

- захист прав інтелектуальної власності, авторських прав, допомога в патентній та ліцензійній діяльності;
- розвиток інноваційної інфраструктури, центрів упровадження та розповсюдження технологій, за участю вищих навчальних закладів, академічних та галузевих інститутів тощо;
- взаємодія держави, підприємницького сектора та науки у сфері створення та використання інформаційних технологій.

Розвиток інноваційної зайнятості потребує модифікації соціально-трудових відносин. Українське трудове законодавство обмежує будь-які відхилення від стандарту, тоді як значна частина зайнятих інноваційною діяльністю працює в нестандартних умовах. За окремими експертними оцінками, сьогодні не менше двох мільйонів працівників, у тому числі в інноваційних видах діяльності, виконують роботу без оформлення трудових відносин⁷¹. З іншого боку, українське законодавство не забезпечує умов сприяння інноваційної зайнятості в офіційному секторі економіки, слабо захищаючи права інтелектуальної власності та не забезпечуючи необхідних стимулів для розвитку інновацій.

У суспільстві ще не сформувалась однозначна позиція щодо сприйняття нестандартних форм інноваційної зайнятості. Одні дослідники соціально-трудових відносин акцентують на соціальних втратах, породжуваних нестандартною зайнятістю, інші – підкреслюють її роль в адаптації підприємств і працівників до технологічних, економічних і соціальних змін.

За оцінкою Федерації профспілок України, поширення нестандартної зайнятості становить реальну загрозу. Вони наголошують, що нестандартна зайнятість базується на низькому рівні оплати праці, не гарантує працевлаштування, призводить до порушень безпеки праці, закриває шлях до подальшої освіти, професійного та кар'єрного зростання. Нестандартні форми зайнятості та їх поширення є викликом для робітничого руху, оскільки негативно впливають на єдність працівників і перешкоджають їх вступу до профспілки. Проте вже зроблено перші спроби регулювання нестандартних форм зайнятості. Верховна Рада України ухвалила в першому читанні законопроект «Про внесення змін до деяких законів України щодо видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця». Це дозволить створити реальні інструмен-

⁷¹ Кулик Ю. Нестандартна зайнятість – загроза для економіки [Електронний ресурс] – Golos.ua. – 2014. – Режим доступу : <http://ua.golos.ua/politika>

ти для захисту прав найманих працівників. Важливо також ратифікувати Конвенцію МОП № 181 «Про приватні агенції зайнятості».

Слід зважати на те, що поширення нестандартної зайнятості тісно пов'язане з характером трудового законодавства. Що жорсткіше регулювання зайнятості, то вищий ризик для працівників з низькою конкурентоспроможністю перейти до категорії нестандартно зайнятих. Жорстке законодавство про захист зайнятості підвищує трудові витрати роботодавця і тим самим робить стандартного працівника «дорожчим», скорочуючи попит на його послуги. Тому формальні правила, надійно захищаючи постійних працівників від звільнень і обмежуючи гнучкість зайнятості і робочого часу, одночасно сприяють зменшенню масштабів стандартної зайнятості. На світових ринках праці диверсифікація відносин зайнятості перетворюється на важливу конкурентну перевагу, підвищуючи мобільність і конкурентоспроможність робочої сили. В українській економіці відносини зайнятості недостатньо диверсифіковані. Культура ринку праці мало адаптована до новітніх форм нестандартної зайнятості та до атипових трудових контрактів.

Поширення інноваційної зайнятості потребує досягнення балансу між регулюванням та дерегулюванням, що надасть додаткових імпульсів її розвитку.

2.3. Оновлення парадигми управління розвитком соціально-трудових відносин

Період трансформації української економіки виявив суперечності найважливішої сфери – соціально-трудових відносин, де збігаються і стикаються інтереси провідних учасників суспільного виробництва: капіталу та найманої праці, роботодавців та працівників. Основна складність полягала у відсутності попереднього досвіду регулювання цих відносин, а також у неможливості прямого запозичення управлінських технологій, застосованих у передових країнах. Відсутність відпрацьованого законодавства та високої відповідальності сторін за порушення елементарних норм трудового права, викривлення при проведенні приватизаційних процесів та нехтування інтересами трудових колективів зумовили негативні тенденції формування соціально-трудових відносин в Україні. До них, на нашу думку, можна віднести таке:

- наростання диференціації в оплаті праці між роботодавцями, менеджерами, з одного боку, та працівниками – з іншого;
- криза духовних цінностей, приниження принципів чесної праці, відносин співробітництва, грубе насадження індивідуалістичної моделі поведінки;